Licencia por Enfermedad Acumulada en Massachusetts

Preguntas Frecuentes

Versión preliminar – MAY 6, 2015

Se presentan estas preguntas y respuestas como parte del período de notificación y comentario y se actualizarán conforme a los reglamentos finalizados.

Sección 1: ¿Cuáles Empleados Son Elegibles Para La Licencia Por Enfermedad Acumulada?

P: ¿Cuáles empleados tienen derecho a la licencia por enfermedad acumulada?

R: Esta ley abarcará a la mayoría de empleados que trabajan en Massachusetts. Para cumplir con los requisitos de este derecho, su sitio de trabajo principal tiene que estar en Massachusetts. Los empleados incluyen:

- 1) Empleados a tiempo completo (full-time)
- 2) Empleados a tiempo parcial (part-time)
- 3) Empleados estacionales
- 4) Empleados temporales
- 5) Los que hacen prácticas o pasantías y cumplen con la definición de empleado según las leyes y reglamentos estatales

Nota: Contratistas independientes clasificados correctamente no son empleados. Vea M.G.L. c. 149, sección 148B. Sin embargo, trabajadores clasificados erróneamente como contratistas independientes por sus empleadores se arriesgan a perder erróneamente acceso a licencia por enfermedad acumulada y otras protecciones importantes en el trabajo. Para encontrar más información, por favor visite a: <http://www.mass.gov/ago/doing-business-in-massachusetts/labor-laws-and-public-construction/massachusetts-independent.html>.

P: ¿Cómo sé si mi sitio de trabajo principal está en Massachusetts?

R: Para la mayoría de empleados, el lugar donde realizan la mayor parte de su trabajo para su empleador es el sitio de trabajo principal. No es necesario pasar más de 50% de su tiempo laboral en Massachusetts para considerarlo su sitio de trabajo principal.

Ejemplo: Una pintora trabajando para una sola compañía de pintura trabaja 40% de sus horas en Massachusetts, 30% en New Hampshire y 30% en otros estados. Massachusetts es su sitio de trabajo principal.

P: Si algunos empleados no viven in Massachusetts, ¿podrían ser elegibles para acumular tiempo de licencia por enfermedad?

R: Sí, si Massachusetts es su sitio de trabajo principal.

Sección 2: ¿Cuáles Empleadores Tienen Que Proporcionar Licencia por Enfermedad Acumulada?

P: ¿Cuáles empleadores tienen que ofrecer licencia por enfermedad acumulada?

R: Todos los empleadores en Massachusetts tienen que ofrecer licencia por enfermedad acumulada excepto el gobierno federal, ciudades y pueblos. Ciudades y pueblos pueden optar por ser abarcado por la ley. Los empleados de ciudades y pueblos que lo hagan se abarcarían por la ley.

P: ¿Son exentos las organizaciones sin fines de lucro?

R: No.

P: ¿Se tiene que pagar esta licencia?

R: Depende en el tamaño del empleador. Si Ud. es un empleador con 11 o más empleados, tiene que ofrecer licencia pagada. Si tiene 10 o menos empleados, tiene que ofrecer licencia no pagada y puede ofrecer licencia pagada.

P: ¿Cómo se determina el tamaño del empleador?

R: Se deben contar todos los empleados de un empleador para determinar el tamaño del empleador, incluso los empleados trabajando fuera de Massachusetts. El empleador tiene 11 empleados si mantenía 11 empleados en la nómina durante:

- 1) 20 o más semanas (consecutivas o no) durante el año calendario actual o anterior; o
- 2) 16 semanas consecutivas durante el año calendario actual o anterior.

P: Si algunos empleados no viven en Massachusetts, ¿cuentan para el número de empleados?

R: Sí, no importa dónde vive el empleado.

Sección 3: Reglas Generales sobre Licencia por Enfermedad Acumulada

P: ¿Cómo se acumula tiempo de licencia por enfermedad?

R: Los empleados acumulan 1 hora por cada 30 horas trabajadas hasta que el empleado haya acumulado 40 horas de licencia por enfermedad en aquel año calendario. Las 40 horas incluyen horas llevadas del año anterior.

P: ¿A cuánta licencia por enfermedad tiene derecho un empleado a acumular y utilizar?

R: Según la ley, todos los empleados que trabajan suficientes horas deben ser permitidos a acumular 40 horas de licencia por enfermedad cada año. Los empleados también deben ser permitidos a utilizar por lo menos 40 horas de ese tiempo acumulado cada año.

P: ¿Cuándo empieza un empleado a acumular?

R: Los empleados empiezan a acumular tiempo licencia por enfermedad el primer día de trabajo real.

P: ¿Cuáles horas cuentan para acumulación?

R: Todas las horas trabajadas por un empleado incluyendo tiempo extra (overtime) y horas trabajadas fuera de Massachusetts cuentan para la acumulación de licencia por enfermedad.

Ejemplo: Si un empleado de una compañía de hostelería ubicada en Massachusetts trabaja 900 horas en Massachusetts y 150 horas en otros estados, ese empleado acumulará licencia por enfermedad por las 1,050 horas trabajadas para la compañía.

P: ¿Cuándo puede un empleado empezar a utilizar licencia por enfermedad?

R: 90 días después de empezar a trabajar para el empleador.

P: ¿Para qué se puede utilizar licencia por enfermedad acumulada?

R: Se puede utilizar licencia por enfermedad acumulada para los siguientes propósitos:

- 1) atender al hijo, cónyuge, padre o madre del empleado, o padre o madre de un cónyuge del empleado que sufre de una enfermedad física o mental, una lesión o una condición médica que requiere cuidado en el hogar, diagnóstico o cuidado médico, o cuidado médico preventivo;
- 2) atenderse al empleado por una enfermedad física o mental, una lesión o una condición médica que requiere cuidado en el hogar, diagnóstico o cuidado médico, o cuidado médico preventivo;
- 3) asistir a citas médicas de rutina o a citas médicas de rutina del hijo, cónyuge, padre o madre del empleado, o padre o madre de un cónyuge del empleado; o
- 4) ocuparse de los efectos psicológicos, físicos o legales de la violencia doméstica.

Licencia por enfermedad incluye el tiempo necesario para **el viaje de ida y vuelta a una cita**, una farmacia, u otro lugar relacionado con el propósito de la licencia.

P: Si la licencia por enfermedad acumulada está pagada, ¿cuánto se paga?

R: Generalmente, se debe pagar a un empleado lo que habría ganado si hubiera trabajado en vez de utilizar la licencia por enfermedad acumulada. Calcular cuánto un empleado habría ganado si hubiera trabajado depende del tipo del empleo. *Trabajadores utilizando licencia por enfermedad acumulada no reciben pago de tiempo extra (overtime) u otro pago de primas.*

- 1) Se tiene que pagar a los trabajadores que trabajan por horas el salario base y cualquier otro beneficio que se paga o acumula por hora cuando la persona trabaja.
- 2) Se tiene que pagar a los empleados asalariados, pagados a destajo, pagados por honorario o cualquier otro base aparte de una tasa por horas una suma que se calcula por dividir los ingresos del empleado durante el período de pago anterior entre las horas trabajadas durante el período de pago anterior.
- 3) Se tiene que pagar a los empleados remunerados por comisiones (por un salario base más comisiones o por solamente comisiones) la suma mayor del salario base o el salario mínimo en vigor bajo M.G.L. c. 151, § 1.
- 4) En todas circunstancias, no se puede pagar a un empleado menos del salario mínimo. El salario mínimo de Massachusetts es \$9.00 por hora. El 1 de enero del 2016, el salario mínimo subirá a \$10.00 por hora. El 1 de enero del 2017, el salario mínimo subirá a \$11.00 por hora.

P: ¿Cuándo se tiene que pagar a un empleado después de utilizar licencia por enfermedad acumulada?

R: Se debe pagar la licencia por enfermedad acumulada según el horario de pago de salarios normales. Los empleadores no pueden retrasar la remuneración a los empleados por la licencia por enfermedad acumulada hasta que reciban verificación o documentación del uso de licencia por enfermedad acumulada.

P: ¿Qué pasa a la licencia por enfermedad acumulada al fin del año calendario?

R: Los empleados pueden llevar hasta 40 horas de licencia por enfermedad acumulada no utilizada al próximo año.

P: ¿Puede un empleador pagar a un empleado la licencia por enfermedad acumulada no utilizada al fin del año?

R: Sí, un empleador está permitido a ofrecer a un empleado pago por hasta 40 horas de licencia por enfermedad acumulada no utilizada al fin del año calendario del empleador, a condición de que el empleador preste por lo menos 16 horas de licencia por enfermedad al principio del nuevo año calendario. Si un empleado deja el trabajo, el empleador también puede pagar licencia no utilizada.

P: ¿Cuál es el “año calendario” para anotar la acumulación, utilización, y la transferencia de licencia por enfermedad acumulada?

R: Un período de 12 meses consecutivos que el empleador elige.

P: ¿Puede un empleador tener una póliza sobre licencia de enfermedad que es diferente de lo que requiere la ley?

R: La ley establece los estándares mínimos. Permite a un empleador a tener una póliza que es más generosa. Por ejemplo, un empleador puede permitir a los empleados a acumular o utilizar más licencia por enfermedad que requiere la ley, prestar a los empleados las 40 horas de licencia por enfermedad al principio del año calendario, o permitir a los empleados a utilizar licencia por enfermedad antes de acumularla.

P: ¿Puede un empleado trabajar horas o turnos adicionales en vez de utilizar licencia por enfermedad?

R: Sí, a condición de que el empleador y el empleado acuerden voluntariamente en esto.

P: Si un empleado utiliza licencia por enfermedad, ¿puede el empleador obligarle a un empleado a encontrar un sustituto?

R: No. Un empleador no puede obligarle a un empleado a encontrar un sustituto.

P: Si un empleado deja del trabajo, ¿que pasó a la licencia por enfermedad acumulada no utilizada?

R: Un empleado se queda con el derecho a utilizar todo la licencia por enfermedad acumulada después de una interrupción en el empleo, sea voluntario o no, por hasta un año tras el último día de trabajo si el empleado regresa al trabajo. Un empleador no está obligado a pagar la licencia por enfermedad acumulada no utilizada cuando sale un empleado del trabajo pero puede optar por hacerlo voluntariamente.

Ejemplo: Un empleado ha acumulado 20 horas de licencia por enfermedad y luego va de sabático por 11 meses. Al regresar el empleado, 11 meses después del último día del trabajo para el empleador, el empleado tiene derecho a utilizar las 20 horas de licencia por enfermedad acumulada antes del sabático.

P: ¿Cuáles incrementos de licencia puede utilizar un empleado?

R: Generalmente, los empleados tienen derecho a utilizar licencia por enfermedad acumulada por horas, o en lo más pequeño incremento que usa el empleador para anotar tiempo de trabajo y ausencias. Sin embargo, si es necesario que el empleador contrate a un sustituto por la ausencia del trabajo de un empleado durante una hora designada y si el empleador lo hace, el empleador puede obligar al empleado que está de permiso a utilizar licencia por enfermedad acumulada de hasta un turno completo.

Ejemplo: El parque de un mayorista de comidas sale del lugar principal de trabajo a las 3:00 a.m. los lunes a viernes para asegurar la entrega puntual de productos perecederos a clientes programados. Los turnos de los conductores varía un poco depende en la ruta, pero tiene un promedio de 8 horas incluyendo el cargar y descargar. El empleado responsable de las entregas en el alto Cape Cod llega al lugar principal de trabajo del empleador a las 5:00 a.m. después de pasar la noche en la sala de emergencias con un hijo enfermo.

Notifico al empleador de la emergencia por teléfono y el empleador le llamo al otro empleado para encargarle hacer las entregas en el alto Cape Cod durante el turno del empleado ausente. En este ejemplo, se permite el empleador a obligar al empleado ausente a utilizar licencia de 8 horas para cubrir el turno completo.

Sección 4: Prestando Aviso del Uso de Licencia por Enfermedad Acumulada

P: ¿Tienen los empleados que notificarles a los empleadores antes de utilizar licencia por enfermedad acumulada?

R: Sí, un empleado tiene que hacer un esfuerzo de buena fe por prestar notificación de la necesidad con antelación.

P: ¿Es necesario que un empleado haga referencia a la “Licencia Por Enfermedad Acumulada” para poder utilizar la licencia?

R: No, un empleado no tiene que hacer referencia a la ley ni el término “Licencia Por Enfermedad Acumulada” o “Earned Sick Time” para poder utilizar su licencia.

P: ¿Qué tipo de sistema de aviso puede implementar un empleador?

R: Un sistema razonable. Notificación razonable puede incluir cumplimiento de un sistema de notificación razonable del empleador que un empleado usa normalmente para comunicarse con el empleador sobre ausencias y solicitudes para licencia. Si un empleador no tiene una póliza ni procedimientos para prestar aviso razonable, el empleador debe de establecer tal póliza o procedimiento, preferiblemente por escrito. La póliza o procedimiento debe permitir al empleado a prestar aviso eficazmente en una manera que puede ser documentado.

P: ¿Puede un empleador requerir aviso del uso de licencia por enfermedad acumulada previsto, como un chequeo anual por medico?

R: Sí, los empleadores pueden requerir aviso con hasta siete días de antelación cuando un empleado intenta utilizar licencia por enfermedad acumulada para una cita programada o prevista.

P: ¿Qué notificaciones puede requerir un empleador durante ausencias de más de un día?

R: Si un empleado espera una ausencia del trabajo de más de un día, un empleador puede requerir notificación diaria por el empleado o sucedáneo del empleado (p.ej. cónyuge, familiar adulto o otra persona responsable), a menos que tal notificación sea impracticable bajo las circunstancias.

P: ¿Puede un empleador requerir verificación escrita después de usar la licencia?

R: Sí, empleadores pueden requerir que los empleados entreguen verificación escrita que utilizaron licencia por enfermedad acumulada para propósitos autorizados después de utilizar cualquier cantidad de licencia por enfermedad. En ningún caso puede un empleador pedir documentación médica o de otra forma a un empleado que comprueba la necesidad a utilizar licencia por enfermedad acumulada antes de que el empleado haya utilizado más de 24 horas consecutivas de licencia por enfermedad acumulada.

P: ¿Se puede castigar un empleado por utilizar fraudulentamente la licencia por enfermedad acumulada?

R: Si un empleado comete un fraude o abuso por hacer actividades que no concuerdan con los propósitos permitidos de la licencia (p.ej., estar enfermo, cuidarle a un familiar enfermo) o por una pauta de estar de

licencia los días que el empleado está asignado a deberes que se ven como indeseables, un empleador puede castigar al empleado por el abuso de licencia por enfermedad.

Sección 5: Documentación del Uso de Licencia por Enfermedad Acumulada

P: ¿Puede un empleador obligar a un empleado a proporcionar documentación escrita cuando un empleado utiliza licencia por enfermedad acumulada?

R: Si el empleado está ausente más de 24 horas consecutivas programadas de trabajo, el empleador puede requerir una carta de un médico u otra certificación como se lo explica en los reglamentos.

P: ¿Qué tipo de documentación puede requerir un empleador si un empleado está ausente más de 24 horas consecutivas de trabajo?

R: Si el empleado está ausente por razones médicas, el empleador puede requerir una declaración de un proveedor de servicios de salud que la ausencia fue por un propósito abarcado por la ley. Un empleado que no tiene un proveedor de servicios de salud puede firmar una declaración escrita que la licencia por enfermedad acumulada fue utilizada por un motivo abarcado por la ley. La Oficina de la Fiscal General publicará una declaración ejemplar en su sitio web en www.mass.gov/ago/earnedsicktime que empleadores pueden usar como guía.

Si el empleado está ausente del trabajo por la violencia doméstica, el empleador tiene que aceptar cualquiera de lo siguiente:

- 1) un interdicto u otra orden impuesta por una corte;
- 2) un registro de policía que documenta el abuso;
- 3) un documento que indica que el abusador ha sido condenado de un crimen violento en contra un familiar o residente del hogar;
- 4) documentación médica del abuso;
- 5) una declaración por un consejero, asistente social, asistente de la salud, clérigo, asistente del refugio, abogado u otro profesional que ha ayudado a la persona a ocuparse de los efectos del abuso sobre la persona o sus familiares; o
- 6) una declaración escrita y firmada por la persona que el abuso sucedió.

Un empleador no puede requerir *nunca* información adicional sobre la condición médica ni los detalles de la violencia doméstica.

P: ¿Cuánto tiempo tiene un empleado para proporcionar documentación?

R: Un empleado tiene 30 días desde el uso de licencia por enfermedad para proporcionar la documentación al empleador.

P: ¿Qué pasa cuando un empleado no proporciona la documentación requerida por el empleador?

R: En las circunstancias normales, si un empleado no proporciona la documentación requerida dentro de 30 días, el empleador puede atrasar o negar el uso de licencia por enfermedad.

P: ¿Puede un empleador retrasar pagar al empleado por licencia por enfermedad acumulada hasta que el empleador reciba documentación?

R: No. Los empleadores no pueden retrasar pagarles a los empleados por licencia por enfermedad acumulada hasta que reciban la verificación o documentación del uso de licencia por enfermedad acumulada.

Sección 6: Sustituir Con Otra Licencia Pagado (PTO)

P: ¿Pueden otras pólizas de licencia pagada (PTO) cumplir la obligación del empleador a proporcionar licencia por enfermedad pagada?

R: Sí, los empleados deben de poder usar el PTO (como tiempo de vacaciones o licencia personal) para los mismos propósitos y con los mismos derechos que podrían usar licencia por enfermedad acumulada. Un empleador puede sustituir una póliza existente a condición que los empleados:

- 1) acumulen por lo menos una hora de PTO por cada 30 horas trabajadas;
- 2) puedan utilizar hasta 40 horas de PTO cada año;
- 3) se les paguen por lo menos la cantidad que se requeriría para licencia por enfermedad acumulada;
- 4) puedan utilizar PTO para los mismos propósitos como licencia por enfermedad acumulada;
- 5) reciban un aviso de sus trabajos bajo la ley; y
- 6) reciban las mismas protecciones con respecto al trabajo.

Sección 7: Represalias

P: ¿Puede un empleador tomar represalias contra un empleado por utilizar licencia por enfermedad acumulada?

R: No. Las represalias son ilegales. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercer o tratar de ejercer sus derechos según la ley, incluyendo: pedir y utilizar licencia por enfermedad; presentar una queja de violaciones alegadas de la ley; comunicarse con otra persona, incluso compañeros de trabajo, sobre una violación de la ley; participar en una acción administrativo o judicial en relación con una violación de la ley alegada; o informarle a otra persona de los derechos potenciales de esa persona.

P: ¿Qué constituye represalias?

R: Las represalias incluyen cualquier amenaza, pena, despida, degradación, suspensión, o reducción en horas de trabajo, o cualquier otra medida adversa en el trabajo contra un empleado por ejercer o tratar de ejercer un derecho garantizado por la ley.

P: ¿Protege la ley a un empleado contra las represalias si el empleado alega una violación equivocadamente pero con buena fe?

R: Sí.

Sección 8: Mantenimiento de Registros y Divulgación

P: ¿Es obligatorio que los empleadores anoten la licencia por enfermedad que los empleados acumulan y utilizan?

R: Sí, los empleadores tienen que mantener registros de la licencia por enfermedad que los empleados acumulan y utilizan durante por lo menos tres años. Los empleadores deben de darles a los empleados acceso a registros sobre su propia licencia por enfermedad acumulada.

P: ¿Es obligatorio que los empleadores expongan un aviso sobre los derechos a licencia por enfermedad acumulada?

R: Sí, los empleadores deben de exponer un aviso sobre la ley do licencia por enfermedad acumulada en cada lugar de trabajo y darle una copia del aviso a cada empleado. Se tiene que exponer el aviso en un sitio

donde es probable que los empleados lo vean. El aviso será disponible en el sitio web de la Fiscal General en www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

P: ¿Cuál otra información sobre licencia por enfermedad acumulada se tiene que dar los empleadores a los empleados?

R: Cuando contrata a un empleado, el empleador tiene que informarle cuál año calendario el empleador usa. Se tiene que prestar esta información por escrito. Se tiene que comunicar los cambios a qué constituye un año calendario a los empleados por escrito y los empleados no pueden perder licencia por enfermedad acumulada como resultado de tal cambio.

Un empleador tiene que darles a los empleados un aviso escrito con 90 días de antelación si el empleador tenía que prestar licencia por enfermedad pagado pero cambiará a una póliza de licencia de enfermedad no pagada por la reducción en el tamaño del empleador.

Sección 9: Violaciones

P: ¿Cómo se hace cumplir la ley?

R: La ley y los reglamentos será impuestas por la Fiscal General y el derecho a interponer una demanda privada también se dispondrá. Las violaciones de todas disposiciones de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada, M.G.L. c. 149, § 148C, y estas reglamentos, 940 C.M.R. 33.00, estarán sujetas a los párrafos (1), (2), (4), (6) y (7) de subsección (b) de M.G.L. c. 149, § 27C(b) y a § 150.

Sección 10: Reglas

P: ¿Hay reglamentos propuestos sobre la implementación de la ley?

R: Sí, se encuentran los reglamentos propuestos, una lista de vistas públicas, y el texto de la Ley de Licencia por Enfermedad en el sitio web de la Fiscal General en www.mass.gov/ago/earnedsicktime.